

NOM

NO

05652-3

C.A.E. 3150 NO.CONV. 56523  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 5  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 36350 50  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19652001  
DATE ENR.841203

5652-3

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-19652-01  
AFFAIRE: MD-086-06-87

MONTREAL, le 31 juillet 1987

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Guy BEAUDRY

L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS  
ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA  
PLOMBERIE & TUYAUTERIE DES ETATS-  
UNIS ET DU CANADA, Local 825  
2313, rue King O.  
Bureau 306  
Sherbrooke (Québec)  
J1J 2G2

REQUERANTE

- et -

MANCO PULP AND PAPER  
FABRICATORS LIMITED  
1195, rue Galt E.  
Sherbrooke (QUÉbec)  
J1G 1Y7

INTIMEE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail, déposée au bureau du Commissaire général du travail le 29 mai 1987, par laquelle la Requérante s'exprime ainsi:

*Vu que l'entreprise Métalco Inc. n'existe plus et que nous n'avons plus de membre travaillant dans cette entreprise, nous n'avons plus d'intérêt à demander une accréditation.*

*Nous vous demandons de fermer ce dossier et de révoquer l'accréditation.*

La Requérante est accréditée le 27 octobre  
1980, pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du Code  
du travail, à l'exception des em-  
ployés de bureau"*

de: MANCO PULP AND PAPER  
FABRICATORS LIMITED  
1195, rue Galt E.  
Sherbrooke (Québec)  
J1G 1Y7

CONSIDERANT que l'entreprise n'existe plus;

CONSIDERANT que la présente requête est déposée dans  
les délais prévus au Code du travail.

Après enquête et étude du dossier,

POUR CES MOTIFS,

LE COMMISSAIRE

REVOQUE à toutes fins que de droit, l'accréditation  
émise en faveur de la Requérante le 27 oc-  
tobre 1980.

GB/jl

  
Guy BEAUDRY,  
Commissaire du travail

REPRESENTANT DE LA REQUERANTE:  
M. Gino Morin

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 088

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé 05652-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19652-01
Date	Signature: 84-07-05 Reception: 84-09-04	Durée Du: 84-07-05 Au: 87-07-01	Nombre de salariés régis par la convention collective: 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>L'Ass. Unie des Com. et App. de l'Ind. de la Plom. &amp; Tuyau. des E.U. et du Canada local 825</b> Att: M. Roland Tardif 2313 O. rue King, ste 306 Sherbrooke, QC. J1J 2G2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Manco Fabricants d'Equipement des Pâtes et Papiers Ltée</b> 1195 E. rue Galt Sherbrooke, QC. J1G 1Y7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: 05-00 Activité: 2710 (5) Affiliation: 10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

**Remarques**

1 Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: MANCO PULP & PAPER FAB. LTD. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	84-09-

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

003(113)

RECHERCHE

Copie révisée 11 Juin 1984

19652-01

56523

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

L'ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET APPRENTIS DE  
L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE  
DES ETATS-UNIS ET DU CANADA, LOCAL 825

- ET -

MANCO FABRICANTS D'EQUIPEMENT DES PATES ET PAPIERS LTEE

1195 est, rue Galt  
Sherbrooke, Québec  
J1H 1Y7

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials.

Copie révisée 11 Juin 1984

INDEXPage

ARTICLE	1.-	RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE	2.-	JURIDICTION.....	1
ARTICLE	3.-	HEURES DE TRAVAIL.....	2
ARTICLE	4.-	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	3
ARTICLE	5.-	QUALIFICATION.....	5
ARTICLE	6.-	CLASSIFICATION.....	5
ARTICLE	7.-	TAUX MINIMUM DE SALAIRE.....	14
ARTICLE	8.-	CONGES PAYES.....	15
ARTICLE	9.-	VACANCES PAYEES.....	18
ARTICLE	10.-	ANCIENNETE ET MISE A PIED.....	19
ARTICLE	11.-	GRIEF.....	23
ARTICLE	12.-	SECURITE D'UNION ET DEDUCTION.....	24
ARTICLE	13.-	TRAVAIL EXTERIEUR.....	26
ARTICLE	14.-	RETENUES.....	26
ARTICLE	14.-A-	ABSENCE POUR DECES.....	26
ARTICLE	15.-	SECURITE ET SANTE.....	27
ARTICLE	16.-	JURY.....	29
ARTICLE	17.-	COMITE D'ATELIER.....	29
ARTICLE	18.-	DIVERS.....	30
ARTICLE	19.-	SECURITE SOCIALE.....	32
ARTICLE	20.-	GREVE OU CONTRE-GREVE.....	32
ARTICLE	21.-	DUREE DE LA CONVENTION.....	33

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top and initials 'M.T.' and 'R.C.' below it.

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE

- A) Conformément à l'accréditation de l'Union en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, la Compagnie reconnaît l'Union ci-haut décrite comme le seul agent négociateur pour représenter ses employés.
- B) Les termes de cette Convention sont par les présentes reconnus et acceptés comme liant les deux parties.
- C) Les parties s'engagent à signer cette Convention Collective dans les deux langues (français et anglais), mais s'il y a difficulté d'interprétation, la version française prévaudra.
- D) Droits de Gérance:

L'Union reconnaît que la fonction d'administrer et d'opérer l'entreprise, d'embaucher et de diriger le travail des employés relèvent de l'employeur. Ces fonctions comprennent mais ne sont pas limités au droit d'embaucher, de promouvoir, de mettre à pied, de transférer, de discipliner et de congédier pour cause dont la preuve incombe à l'employeur; de déterminer les exigences de toutes tâches, de déterminer jusqu'à quel point et par quelle méthode ou technique seront de temps à autre maintenues ou modifiées les différentes opérations de production y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire et de cesser les opérations, le tout sujet aux dispositions de la présente Convention Collective.

*Handwritten signatures and initials:*  
M.S.  
Cif  
R.C.

ARTICLE 2.- JURIDICTION

Cette Convention Collective de travail s'applique à tous les employés, sauf les employés de bureau, les employés du département de la planification et les inspecteurs non-rénumérés à l'heure, les contremaîtres, les assistants-contremaîtres, gardiens, chauffeurs de bouilloire, nettoyeurs, l'expéditeur, le préposé à la réception, le surintendant de l'entretien et tous ceux exclus automatiquement par l'Article 1-L du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 3.- HEURES DE TRAVAIL

- A) Les heures régulières de travail ne doivent pas dépasser quarante (40) heures par semaine, ni huit (8) heures par jour. Les heures régulières de travail pour l'équipe de jour sont de 7:30 a.m. à 4:00 p.m. Tout employé a droit à au moins une demi-heure (1/2) sans paie pour le dîner.

Tous les employés doivent poinçonner leur carte de temps avant l'heure régulière du début et doivent être à leur travail du début et y demeurer jusqu'à ce que la sirène annonce le dîner ou la fin du quart.

Tous les employés qui quittent les lieux durant la période autorisée du dîner ou en tout autre temps, doivent poinçonner leur carte en sortant et en revenant. Ils ne sont pas requis de poinçonner leur carte s'ils ne quittent pas l'usine durant le dîner.

- B) Déductions:

Horloges poinçonnant les minutes:

Une déduction de quinze (15) minutes est imposée pour tout retard excédant trois (3) minutes par quart (1/4) d'heure. Sur les horloges qui poinçonnent les minutes, i.e., pour les retards de quatre (4) à dix-huit (18) minutes la déduction est de quinze (15) minutes; pour les retards de dix-neuf (19) à trente-trois (33) minutes, la déduction est d'une demi-heure (1/2), etc.

- C) Les heures quotidiennes de travail cédulées pour les différents quarts sont normalement les suivantes:

Quart de jour : 7:30 à 4:00

Quart de soir : 4:00 à 12:30

En aucun cas, le quart de jour ne doit commencer avant 7:30, ni dépasser 16:00 .

*Mit  
F. C.*

ARTICLE 3.- (Suite)

- D) La Compagnie établira une période de repos payée de dix (10) minutes dans la première partie du quart de travail et une période de repos de dix (10) minutes dans la deuxième partie du quart de travail, l'heure où les périodes seront prises, seront indiquées par la Compagnie.
- E) La Compagnie allouera une période de cinq (5) minutes pour se laver, avant la période de repas et à la fin de chaque équipe. Les employés demeureront au travail jusqu'à ce que le signal soit donné par la Compagnie. L'employé qui violera cette disposition sera sujet à la discipline.
- F) Le salarié qui, dûment autorisé par la direction à quitter les lieux de travail avant l'heure normale de départ, doit poinçonner sa carte de temps avant de se laver et de se changer.

ARTICLE 4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- A) Tout temps travaillé qui dépasse huit (8) heures au cours d'une journée doit être payé à taux et demi pour les premières trois (3) heures y compris le samedi incluant une période de repos de dix (10) minutes toutes les deux (2) heures.
- B) Un employé qui, à la demande de la Compagnie commence à travailler après l'heure normale prévue pour le début du travail dans l'atelier et qui doit travailler après l'heure normale prévue pour la fin du travail, a droit au taux fixé ci-haut pour le travail en temps supplémentaire tout comme s'il avait commencé à travailler à l'heure normale.
- C) Le double du taux régulier est payé pour tout temps travaillé qui dépasse onze (11) heures au cours d'une journée du lundi au vendredi inclusivement, et qui dépasse

ARTICLE 4.- (Suite)

- C) quatre (4) heures le samedi aussi et pour tout temps travaillé le dimanche, à moins que d'autres arrangements individuels soient faits. Tout surtemps est applicable seulement si les huit (8) heures par jour pendant la semaine normale de cinq (5) jours ont été complétées.
- D) Les taux de salaire effectivement payés seront utilisés aux fins du calcul de temps et demi et de temps double.
- E) Le temps supplémentaire requis par l'Employeur sera effectué par les employés, qui normalement font le travail en cours à moins que l'employé ou les employés concernés aient une raison valable pour refuser et qu'il y ait d'autres employés qualifiés pour effectuer le travail requis.
- F) Tout employé aura droit à une période de temps de huit (8) heures entre deux (2) équipes. A défaut de telle période de repos, le temps travaillé sera considéré comme la continuation de la même journée de travail et le taux de temps supplémentaire s'appliquera pour toutes les heures travaillées dès le retour au travail.

Il est toutefois entendu que l'employé pourra choisir de réduire volontairement cette période de repos sans pour autant que la Compagnie lui verse le taux de temps supplémentaire à son retour au travail.

Toutefois, il est entendu que si la Compagnie transfère un employé d'une équipe à une autre équipe pour les exigences de la production elle aura droit, pour lui permettre de respecter la période de repos de huit (8) heures ci-haut mentionnée, de céder le début des heures de travail de tel employé à sa discrétion, et sans que les dispositions de l'article 4 (B), de l'article 7 (C) s'appliquent.

Handwritten signature and initials in the right margin, including a large signature and the letters 'M.T.' below it.

ARTICLE 5.- QUALIFICATION

A) La qualification des employés est faite par la Compagnie, et l'Union doit fournir à chaque employé une carte de classification dûment remplie et signée. La Compagnie doit aviser l'Union de sa décision. Dans le cas d'une divergence d'opinion, l'employé concerné doit avoir l'occasion de démontrer qu'il est qualifié pour la classification qu'il réclame à la condition qu'il y ait du travail dans la classification qu'il réclame.

Si, un employé perd sa carte, la Compagnie la remplace sur demande de l'employé. Lorsqu'un employé quitte la Compagnie le taux de salaire qu'il recevait effectivement est inscrit sur sa carte de classification.

B) La Compagnie consent à fournir à l'Union, à la signature de la Convention, une liste de ses employés couverts par cette Convention, avec le nom complet, l'adresse, le numéro d'assurance-sociale, la classification, la date de leur embauche par la Compagnie, ainsi qu'une liste mensuelle des nouveaux employés qui sont embauchés par la Compagnie à une date ultérieure, et également une liste des employés qui ont quitté la Compagnie. Une copie de la liste d'ancienneté sera rédigée à tous les six (6) mois, approximativement vers le 30 juin et vers le 30 décembre au Délégué d'Atelier.

C) Aucun article de cette Convention a pour effet de réduire le taux horaire présentement en force d'aucun employé précédant l'application de la présente Convention.

ARTICLE 6.- CLASSIFICATION

Dans le contexte de la présente Convention, les termes suivants se définiront de la façon ci-après décrite.

Tout employé a le droit d'utiliser ses propres outils s'il le désire. Cependant, il a l'obligation d'identifier chacun de ses outils qu'il

Handwritten signature and initials in the right margin, possibly reading 'M. H.' or similar.

ARTICLE 6.- (Suite)

décide d'utiliser avec la Compagnie, à défaut de quoi ces outils seront considérés comme étant la propriété de la Compagnie. Si l'employé désire ne pas utiliser ses propres outils, la Compagnie s'engage à les fournir elle-même à la condition que l'employé signe à chaque utilisation. S'il y a perte ou vol d'un outil, l'employé qui a signé pour l'utilisation de cet outil sera tenu personnellement responsable.

1. Chef d'Equipe:

"Chef d'Equipe" doit se définir comme étant un mécanicien en charge de la fabrication d'un travail et ayant un groupe d'hommes sous sa direction et sa supervision.

Le Chef d'Equipe doit posséder une connaissance approfondie de l'existence de toutes les classifications inférieures existant dans son département. Il doit s'assurer que le travail est fait et complété suivant les plans et spécifications et que les méthodes de travail imposées par la Compagnie sont correctement suivies.

2. Mécanicien de Métal en Feuilles:

Taux Salarial: \$9.93

Le terme de "Mécanicien de Métal en Feuilles" désigne tout salarié qualifié dans son métier qui peut lire les plans et exécuter d'après les dessins toute opération relative à la fabrication du métal en feuilles et des métaux similaires. Doit développer les patrons requis et exécuter toutes les opérations relatives à la fabrication. Travaille sans surveillance.

3. Chef de Groupe:

Le terme "Chef de Groupe" désigne tout salarié qui n'est pas un mécanicien et qui dirige un groupe d'hommes en vue de l'exécution d'instructions déterminées tombant sous le coup de sa propre classification ou d'une classification inférieure.

ARTICLE 6.- (Suite)

4.-A) Compagnon Soudeur: Taux Salarial: \$9.93

Le terme "Compagnon Soudeur" désigne tout salarié possédant une connaissance complète de soudure à l'acétylène, etc... ou à l'électricité ainsi que de la soudure au gaz inerte également à la soudure plasma-arc (thermal-arc welding) de tout métal en feuilles ou des métaux similaires et est requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier sans directive d'autrui. Il sera capable d'interpréter les symboles réguliers de soudure et capable de lire les détails sur les plans d'assemblage et d'atelier. La Compagnie fournira les informations et instructions nécessaires pour permettre aux soudeurs de devenir efficaces à la lecture des détails et à l'interprétation des symboles de soudure.

4.-B) Soudeur en Série A: Taux Salarial: \$8.68

Le terme "Soudeur en Série A" désigne un salarié possédant une connaissance de la soudure électrique du métal en feuilles et de la soudure MIG (gas metal arc welding) et TIG (gas tungsten arc welding) pour SMAW (shielded metal arc welding) et FCAW (flux Cored arc welding) du métal en feuilles ou des métaux similaires et pouvant exécuter les opérations de son métier selon les directives qu'il reçoit.

Il est possible pour le Soudeur en Série "A" de devenir compagnon soudeur en trois (3) étapes proportionnellement au taux de salaire pour chacune de ces classes.

4.-C) Soudeur en Série B: Taux Salarial: \$7.44

Le terme "Soudeur en Série B" désigne tout salarié affecté à un travail de routine en soudure dont le taux de salaire est automatiquement majoré de la façon indiquée à l'article VII.- Cependant, il ne peut y avoir plus d'un soudeur en série par chaque soudeur d'une classification supérieure.

*M. J. O.*  
*M. J. O.*  
*M. J. O.*

ARTICLE 6.- (Suite)

4.-C) Il est possible pour le Soudeur en Série "B" de devenir Soudeur en Série "A" en trois (3) étapes proportionnellement au taux de salaire pour chacune de ces classes.

5. Brûleur - Classe "A":

Le terme "Brûleur - Classe "A" désigne le salarié possédant une connaissance complète du découpage au chalumeau à l'acétylène et au plasma, capable de travailler d'après les croquis et les listes de coupe et exécuter le travail de son métier sans directives d'autrui. Ne tenant pas compte de l'article X - (A), paragraphe 3, un soudeur spécialiste ou un soudeur compagnon mutés dans le département des brûleurs continuera d'être attaché à son département d'origine, même après avoir été en fonction comme brûleur pour plus de soixante (60) jours.

6.-A) Machiniste Compagnon:

Le terme "Machiniste Compagnon" désigne tout salarié qualifié possédant une connaissance complète de la machinerie et pouvant exécuter sur plans et devis toutes les opérations de son métier.

6.-B) Outilleur:

Le terme "Outilleur" désigne tout salarié spécialisé dans la fabrication des poinçons, guides et outils. L'Outilleur doit être capable de produire ces articles d'après les dessins ou esquisses en employant l'outillages réguliers de l'atelier, sans aide ou surveillance.

6.-C) Opérateur de Machine Spécialisé: Taux Salarial \$9.93

Le terme "Opérateur de Machine Spécialisé" désigne un salarié possédant une connaissance complète de la machinerie et pouvant ajuster et conduire toutes les machines communément employées en atelier telles que: tour, fraiseuse, scie Do-All, machine à mouler, raboteur, machine à profiler et

*Handwritten signatures and initials:*  
Top: A large, stylized signature.  
Middle: The initials "Mit".  
Bottom: Another large, stylized signature.

ARTICLE 6.- (Suite)

6.-C) à façonner (à l'exception des machines manuelles et des machines d'établi). Il doit être capable de travailler sur plans et devis et savoir se servir de la règle et du micromètre.

7. Opérateur de Machine A: Taux Salarial \$8.18

Doit pouvoir exécuter toutes les opérations sur les machines suivantes, conformément aux devis et plans de coupe requis pour son travail, et doit pouvoir effectuer son travail sans supervision:

1. Plieuse électrique;
2. Cisaille électrique y compris "Ironworker";
3. Perforeuse y compris grignoteuse (nibbler);
4. Rouleau électrique, y compris rouleau à cornières;
5. Scie à ruban "Do-All", y compris scie à friction, et tout autre type de scie électrique stationnaire.

N.B.: La machine "Pittsburgh Lockformer" n'est pas comprise dans la liste.

Il est possible pour un Opérateur de Machine "A" de devenir Opérateur de Machine Spécialisé en trois (3) étapes proportionnellement au taux de salaire pour chacune de ces classes.

8. Opérateur de Machine B : Taux Salarial: \$7.02

Les mots "Opérateur de Machine B" désignent tout salarié capable de monter tous les poinçons ordinaires et de régler sa machine pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de sa machine de façon compétente.

Il est possible pour l'Opérateur de Machine "B" de devenir Opérateur de Machine "A" en trois (3) étapes proportionnellement au taux de salaires pour chacune de ces classes.

*Handwritten initials/signature*  
Mit.  
R.C.

ARTICLE 6.- (Suite)

9.-A) Assembleur "A": Taux Salarial: \$8.68

Le mot "Assembleur A" désigne tout salarié qui a la compétence voulue pour exécuter les travaux d'assemblage dans chacun des départements de la Compagnie et qui peut lire et comprendre des plans, des dessins et des croquis détaillés en relation avec les dessins d'ensemble général sans supervision.

Il est possible pour l'Assembleur "A" de devenir Mécanicien de Métal en Feuilles en trois (3) étapes proportionnellement au taux de salaires pour chacune de ces classes.

9.-B) Assembleur "B": Taux Salarial: \$7.44

Le mot "Assembleur B" désigne tout salarié qui a la compétence voulue pour exécuter les travaux d'assemblage dans un département de la Compagnie et qui peut lire et comprendre des plans, des dessins et des croquis détaillés sous la surveillance d'un contremaître, un contremaître adjoint, un chef de groupe, un chef d'équipe ou un mécanicien de métal en feuilles.

Il est possible pour l'Assembleur "B" de devenir Assembleur "A" en trois (3) étapes proportionnellement au taux de salaires pour chacune de ces classes.

10. Compagnon Peintre:

Le terme "Compagnon Peintre" désigne tout salarié qui a toute l'expérience voulue pour peindre les métaux et autres matériaux de même nature, soit au pinceau, au pistolet ou par immersion et pour faire le nettoyage et la cuisson nécessaire. Il doit pouvoir préparer les couleurs et mélanger sa propre peinture et avoir été engagé spécifiquement comme peintre.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and initials 'M.T.' below it.

ARTICLE 6.- (Suite)

11. Peintre au Pistolet:

Le terme "Peintre au Pistolet" désigne tout salarié travaillant durant au moins 70% de son temps à peindre au pistolet et qui mélange la peinture utilisée pour cette opération et prends soin du pistolet.

12. Polisseur - Classe "A":

Le terme "Polisseur Classe A" désigne un salarié qui polit les métaux et alliages de formes variées sans en altérer la forme et les contours, prépare les colles et autres bases adhérentes; choisit les différents abrasifs; forme et ajuste les meules en vue d'obtenir un rendement.

13. Polisseur - Classe "B":

Le terme "Polisseur Classe "B" désigne un salarié capable d'exécuter les opérations selon les instructions et faisant un travail ne requérant pas un polisseur de classe "A". Tout salarié occupé à du travail de polissage doit être payé au moins le taux de polisseur de classe "B".

14. Ouvrier de Production: Taux Salarial: \$5.95

Doit faire du travail répétitif qui ne doit pas nécessairement être répété la même journée, en se servant de toutes les machines portatives de la section, telles que perforuse, meules, etc., et peut faire certaines opérations d'assemblage d'après les instructions reçues d'ouvriers plus compétents. Ces employés seront promus dans une limite de temps de deux-cent-trente-huit (238) jours travaillés pour chacun des deux premiers stages, c'est-à-dire, du premier au deuxième et du deuxième au troisième.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature, possibly "M.C.", is written over the text of item 14.  
Below it, the initials "M.C." and "R.C." are written vertically.

ARTICLE 6.- (Suite)

15. Aide: Taux Salarial : salaire minimum

Le mot "Aide" désigne le salarié qui aide l'ouvrier qualifié appartenant à une classification supérieure.

Le nombre total des aides ne doit pas excéder le nombre total des salariés ayant une classification supérieure.

Aucun employé ne doit se classer comme aide pour une période excédant six (6) mois. Si après une période de six (6) mois il ne peut se classer dans une autre classification, il devra quitter son emploi. Par ailleurs, si à ce même moment, il se classe ailleurs, il continuera à travailler comme "Aide" jusqu'à ce qu'une opportunité d'emploi s'ouvre pour lui. En tout temps, le salaire sera le salaire minimum.

16. Magasinier:

Le magasinier doit savoir organiser de façon à ce que les matériaux et outils soient faciles d'accès, tenir les dossiers à date et maintenir les matériaux requis, tenir un dossier des outils prêtés aux employés et voir aux réparations et au renouvellement tel que requis.

17. Chauffeur de Camion:

Le Chauffeur de Camion doit avoir une connaissance complète de l'opération d'un camion d'une tonne ou plus pour les besoins du transport des matériaux de la Compagnie, doit posséder les permis et être familier avec les règlements concernant les chargements sécuritaires sur les autoroutes et pourvoir à l'entretien mineur de son véhicule.

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top and initials 'M.T.' and 'R.C.' below it.

ARTICLE 6.- (Suite)

18. Stagiaire

Taux de salaire:

Les premiers six (6) mois : 80% de la classification pour laquelle il est à l'entraînement.

Les douze (12) mois suivants : 85% de la classification pour laquelle il est à l'entraînement.

Les douze (12) mois suivants : 90% de la classification pour laquelle il est à l'entraînement.

Les douze (12) mois suivants : 95% de la classification pour laquelle il est à l'entraînement.

Dans le cas de renvoi pour manque de travail dans une classification donnée, le stagiaire de la classification sera le premier à être renvoyé et, aucun changement ne sera apporté à la classification d'un stagiaire.

19. Etudiants:

Durant l'été, les étudiants auront la permission de travailler sans être tenus de se conformer à la clause de sécurité syndicale, pourvu que leur emploi ne s'étend pas au delà de l'ouverture des classes. Leur taux de salaire sera de \$4.00 l'heure pourvu qu'ils précisent au moment de leur embauche la date à laquelle ils retournent à l'école.

19.A Divers:

Les salariés employés régulièrement comme aides-conducteurs de cisailles mécaniques ou de cintruses-plieruses mécaniques, doivent recevoir \$0.15 l'heure de plus que le taux minimum des aides.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and initials 'M.T.' and 'R.C.' below it.

ARTICLE 6.- (Suite)

20. Inspecteur:

Le mot "Inspecteur" désigne un salarié payé à l'heure dont le travail consiste exclusivement à faire l'inspection de la qualité du travail de d'autres salariés régis par le présent article, il doit avoir la compétence voulue pour exécuter le travail qu'il inspecte et doit être classé dans cette catégorie.

21. Emballeur (crater):

Dont le travail consiste principalement à exécuter les travaux nécessaires d'emballage de pièces en vue de leur expédition.

22. Conducteur de Camion à Fourches (Fork-lift operator):

Dont le travail est principalement d'exécuter toutes opérations requises de ce véhicule. Il doit connaître la capacité et le potentiel de la machine, vérifier le niveau d'huile, le radiateur, ainsi que le plein de carburant, et doit également détenir un permis de conducteur. Il doit pouvoir travailler sans supervision.

N.B.: Les classifications ont été énumérées afin qu'elles coïncident avec les descriptions des tâches à l'article VII.-

ARTICLE 7.- TAUX MINIMUM DE SALAIRE

- A) 1. Chacun des taux de salaire indiqués ci-haut s'applique pour la période suivante: de la date de la signature de la présente Convention jusqu'au 1er.Juillet 1985.
2. Le 1er.Juillet 1985, un ajustement de \$0.40 l'heure par employé.
3. Le 1er.Juillet 1986, un ajustement de \$0.40 l'heure par employé.

*ME*  
*M.T.*  
*RC.*

ARTICLE 7.- (Suite)

- B) Les Chefs de Groupe reçoivent quarante (\$0.40) cents l'heure minimum de plus que le minimum de leur classification.
- C) Tout employé qui travaille pendant tout autre quart que le quart régulier de jour a droit à une prime de trente-cinq (\$0.35) l'heure pour chaque heure du quart à chaque employé assigné à la deuxième équipe et quarante-cinq (\$0.45) cents l'heure pour chaque heure du quart à chaque employé assigné à la troisième équipe.
- D) Au cours de sa période d'essai, un salarié reçoit un salaire de 10% inférieur à celui prévu pour sa classification. Son salaire est réajusté au taux minimum de sa classification lorsqu'il atteint son statut d'ancienneté tel que prévu à la clause 10-B des présentes.

ARTICLE 8.- CONGES PAYES

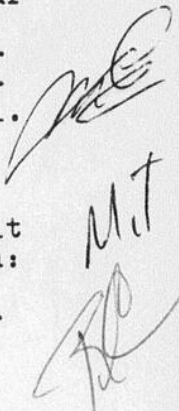
- A) Le Jour de l'An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la Saint-Jean-Baptiste, le jour de la Confédération, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le Jour de Noël, le 26 Décembre.

Un congé additionnel sera déterminé d'un commun accord par les parties avant le 30 Novembre de chaque année pour avoir lieu pendant le mois de décembre de chaque année.

- B) Lorsqu'un congé payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, les employés décident par scrutin secret si le congé est pris le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant ledit congé.

*Handwritten signature and initials:*  
M.C.  
R.C.  
M.T.

ARTICLE 8.- (Suite)

- C) Les congés payés d'une journée de travail sont rénumérés au taux régulier s'ils coïncident avec un lundi, un mardi, un mercredi, un jeudi ou un vendredi.
- D) Toutefois à la demande de la majorité des employés et après entente avec la Compagnie, il est permis de reporter au lundi ou au vendredi les congés qui coïncident avec un mardi, un mercredi ou un jeudi. Les dispositions de l'article VIII-B s'appliquent dans un tel cas. Le présent article s'applique aux congés à l'exception de la Fête Nationale (Saint-Jean-Baptiste).
- E) De plus, si la Compagnie décide de fermer son établissement le jour précédant ou suivant l'un quelconque des congés payés énumérés, ci-haut, il est permis à la demande de la majorité des employés de compenser le temps perdu à cause de tels congés additionnels en travaillant un nombre équivalent d'heures au taux régulier au cours d'une ou plusieurs journées déterminées d'un commun accord et survenant dans les trente (30) jours précédant ou suivant ledit congé additionnel.
- F) Pour avoir droit aux congés payés, les employés doivent avoir été à l'emploi de la Compagnie pendant les trente (30) jours qui précèdent immédiatement lesdits congés. Toutefois, si un employé est licencié pour manque de travail et a rempli les conditions, il a droit à l'indemnité prévue pour tout congé survenant dans les trente (30) jours suivants. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé remercié ou à l'employé qui quitte volontairement son emploi.
- G) Pour avoir droit à la rémunération, les employés ne doivent pas être absents le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, sauf, dans le cas d'absence dû à:
1. Un décès dans la famille immédiate, famille immédiate signifie: le père, la mère, l'épouse, l'enfant, le frère, la soeur, le beau-père, ou la belle-mère de l'employé.
- 



ARTICLE 8.- (Suite)

2. La maladie ou l'accident n'excédant pas trois (3) mois même si l'employé reçoit une indemnité de la C.A.T. ou de l'assurance-groupe.
3. Une permission écrite de l'employeur.
4. La participation à un jury.
5. Une décision de la Compagnie.
6. Une raison majeure dont la preuve incombe à l'employé.

Le salarié doit informer la Compagnie dès que cela lui est raisonnablement possible.

- H) Si, pour une raison autre que celles énumérées ci-haut, un employé est absent pour une partie du jour ouvrable immédiatement précédant ou suivant le congé statutaire, l'indemnité pour le congé doit être égale à la rémunération d'une journée réduite du nombre d'heures d'absence de l'employé.
- I) Les employés requis de travailler pendant un des congés énumérés ci-haut ou pendant une journée désignée par statut ou décret pour remplacer l'un de ces congés, sont payés au taux double (2) de salaire pour les heures ainsi travaillées et reçoivent la rémunération du congé payé qu'ils auraient reçue s'ils avaient chômé.

- J) La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à un employé qui en fera la demande si les exigences de la production le permettent.

  
M.T.  


ARTICLE 9.- VACANCES PAYEES

- A) Tout employé qui au 1er juin de l'année courante a huit ans (8) de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées d'après sept pourcent (7%) de salaire brut reçu durant l'année de référence; soit entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.
- B) Tout employé qui, au 1er juin de l'année courante a cinq (5) années de service ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées d'après six pourcent (6%) de salaire brut reçu durant l'année de référence; soit entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.
- C) Tout employé qui, au 1er juin de l'année courante a moins de cinq (5) années de service a droit à des vacances payées d'après la Loi sur les Normes du Travail du Québec.
- D) A la cessation de leur emploi, les employés doivent recevoir la rémunération pour vacances à laquelle ils ont droit en vertu de leur temps de service durant l'année courante. Tout employé peut laisser sa paie de vacances auprès de la Compagnie et être payé suivant l'article 9.-E). La paie de vacances est calculée du 1er juin à la date du départ de l'employé de la Compagnie.
- E) La paie de vacances doit être remise avant que l'employé ne parte en vacances. L'employé reçoit un montant global mais toutes les déductions habituelles doivent être faites comme s'il avait travaillé une ou plusieurs semaines régulières.
- F) Les vacances doivent être prises entre le 1er juin et le 30 septembre. Toutefois sous réserve d'un commun accord entre la Compagnie et l'employé ce dernier peut prendre ses vacances en tout autre temps durant l'année au cours de laquelle il a droit à telles vacances.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature, possibly "M.C.", is written over the text of item E).  
Below it, the initials "M.C." and "R.C." are written.

ARTICLE 9.- (Suite)

- G) Le temps qu'un employé perd à cause de maladie ou d'accident doit être calculé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours aux fins d'établissement des vacances payées, pourvu toutefois que l'employé ait été au service de la Compagnie durant au moins six (6) mois immédiatement avant la maladie ou l'accident.
- H) Tout employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances doit soumettre à son contremaître sa préférence de prendre ses vacances entre le 1er février et le 28 février. La Compagnie affichera le 15 mars la période de vacances en indiquant les dates allouées. Dans tous les cas de conflit entre les dates de vacances, l'ancienneté prévaudra. Pas plus de 33 1/3% des employés de la même classification dans chaque département ne seront autorisés à partir en vacances en même temps à moins d'un commun accord.

ARTICLE 10.- ANCIENNETE ET MISE A PIED

- A) L'ancienneté selon la classification détermine les mises-à-pied conformément à ce qui suit:
1. L'ancienneté dans tout atelier pour les employés qui ont trois (3) années ou plus de service auprès de la Compagnie.
  2. Dans chacun des départements pour les employés qui ont moins de trois (3) années d'ancienneté.

*ME*  
*MF*  
*RC*

ARTICLE 10.- (Suite)

- B) Tout employé qui entre au service de la Compagnie a un statut d'ancienneté après trois (3) mois de temps effectivement travaillé.
- C) Tout employé promu à une classification supérieure apporte et continue d'accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification.
- D) Le Président et tous les membres du Comité d'Atelier sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leur classification respective s'il survient une mise-à-pied pendant qu'ils sont en fonction.
- E) Dans le cas d'une suspension ou d'un renvoi pour cause sans avis d'un ou de plusieurs employés, le Délégué d'Atelier doit être avisé des motifs par écrit. L'employé suspendu ou renvoyé sans avis pourra consulter le Délégué d'Atelier avant de quitter les lieux.
- F) Dans le cas d'une mise-à-pied pour manque de travail, un employé a droit à une journée complète d'avis avant la mise-à-pied,
- G)
  1. Les employés qui ont un statut d'ancienneté et qui ont été mis-à-pied pour manque de travail sont rappelés selon l'ancienneté et la classification comme suit: par téléphone au domicile du salarié et à l'Union.
  2. L'employé ayant moins d'une année d'ancienneté a une période de rappel égale à son ancienneté lors de sa mise-à-pied.
  3. Sous-Paragraphe a)  
Les employés ayant au moins (1) an d'ancienneté et moins de sept (7) ans, ont une période de rappel d'au moins dix (10) mois.

*[Handwritten signatures and initials: M.C., R.C.]*

ARTICLE 10.- (Suite)

3. Sous-Paragraphe b)

Les employés ayant sept (7) ans d'ancienneté ou plus, ont une période maximum de rappel qui est égale au nombre de mois équivalent au nombre d'années d'ancienneté mais ne dépassant pas dix-huit (18) mois.

4. Après l'expiration de la période de rappel d'un employé, celui-ci est rayé de la liste.
5. Si, après avoir été avisé à leur dernière adresse connue, les employés ne se rapportent pas dans les deux (2) jours après réception de la lettre de rappel, ils sont considérés comme ayant quitté la Compagnie de leur propre chef. Un mémo signé par le contremaître et indiquant la date doit être donné au Délégué d'Atelier, et au Secrétaire.

H) Dans le cas d'une mise-à-pied dans la classification d'opérateurs de machine travaillant sur la cisaille ou la plieuse mécanique, si la différence dans la qualification et l'habileté des individus est telle que la mise-à-pied par ancienneté dans un tel cas serait un inconvénient sérieux pour la Compagnie, celle-ci peut alors faire exception à la clause d'ancienneté. Il est en outre convenu que dans d'autres cas, s'il y a commun accord des exceptions pourront être faites à la clause d'ancienneté.

I) La Compagnie ne doit pas réduire le taux d'un employé, après que ce dernier revient au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, pour une période de trois (3) mois. Toutefois, si elle estime que, en raison de cette maladie ou de cet accident l'employé n'accomplit pas son travail de façon satisfaisante elle peut soumettre l'affaire à l'arbitrage à ses frais, à un arbitre du Ministère du Travail, aux fins déterminés si le taux horaire de l'employé doit être réévalué, et, si tel est le cas, quel devrait être le taux réduit, ou encore si cet employé devrait être reclassifié dans une autre classification. La décision de l'arbitre lie les parties.

*[Handwritten signatures and initials]*  
M.T.  
R.C.

ARTICLE 10.- (Suite)

- I) Lorsque la Compagnie introduit un équipement ou méthodes de production qui requièrent une habileté nouvelle de la part des employés affectés à cet équipement ou touchés par ces méthodes de productions ces employés travailleront jusqu'à trois (3) mois avec l'entraînement requis aux fins de s'adapter de façon satisfaisant à cet équipement ou à ces méthodes. Si, après cette période, la Compagnie estime qu'un employé ne s'est pas adapté de façon satisfaisante, elle peut soumettre l'affaire au Comité Syndical.

Lorsqu'il y a un commun accord les parties après telle rencontre, la décision est exécutoire. Lorsqu'il n'y a pas de décision commune, la Compagnie peut prendre les mesures qu'elle estime nécessaire cette décision pouvant dès lors faire l'objet de la procédure de grief établie dans la présente Convention. La Compagnie doit aviser le Comité Syndical de tout équipement ou méthode de production dès leur introduction ainsi que des employés affectés, le tout conformément à ce qui précède ou de ce qui suit.

- J) Le statut d'ancienneté d'un employé est automatiquement aboli si:
1. Il quitte son emploi et reçoit ses documents de terminaison de la Compagnie.
  2. Il néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de tout congé autorisé, à moins qu'il fournisse des motifs valables à la Compagnie pour justifier le défaut de revenir au travail.
  3. Il a été absent, à cause de maladie ou d'un accident non relié au travail, pendant un nombre de jours excédant le nombre total de jours de ses services jusqu'à concurrence de vingt-quatre mois (24), c'est-à-dire, six (6) mois de services permettraient un maximum de six (6) mois de congé de maladie.
  4. Il est en mise-à-pied pour une période excédant sa période de rappel.
  5. Il est congédié pour juste cause.

*ME*  
*Mt*  
*RC*

ARTICLE 10.- (Suite)

- K) Lorsqu'il y a plusieurs employés a qualifications et aptitudes égales pour un travail sur l'équipe de soir, la Compagnie désignera l'employé ayant le moins d'ancienneté qui est apte à effectuer le travail requis.

ARTICLE 11.- GRIEF

- A) Un grief est défini comme étant toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention Collective.
- B) Le mode de règlement de griefs est le suivant:

1ere étape:

En tenant compte des délais prévus au Code du Travail, le grief est présenté par écrit au contremaître par le délégué d'atelier ou l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables du fait y donnant lieu ou de la connaissance par l'employé de ce fait. Le contremaître donne sa réponse par écrit au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

2e étape:

Si le contremaître n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable qui a suivi le jour où le grief lui a été présenté ou si la réponse qu'il a donnée n'est pas satisfaisante, le délégué d'atelier peut présenter à nouveau le grief par écrit au gérant d'usine, dans les dix (10) jours ouvrables. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier au plus tard le dixième (10) jour ouvrable qui suit le jour où le grief lui a été présenté.

- C) En cas de congédiement et suspension sans avis, le grief sera soumis directement à la deuxième étape de la procédure de grief, au gérant de l'usine dans les délais prévus à la première étape.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature at the top right.  
Below it, the initials "M.C." and another signature.

ARTICLE 11.- (Suite)

- C) Une rencontre pourra avoir lieu entre le Comité d'Atelier et la gérance, dans les (5) jours ouvrables de la réception du grief par le gérant de l'usine dans le but de tenter un règlement. Le gérant d'usine donnera sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre prévue au présent paragraphe.
- D) ARBITRAGE:
- Si le gérant d'usine n'a pas donné sa réponse écrite au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui a suivi le jour de la rencontre prévue en cas de congédiement ou de suspension ou au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable qui a suivi le jour ou le grief lui a été présenté, dans tout autre cas, ou si la réponse qu'il a donné n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage et ceci dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- E) L'Arbitrage de grief est choisi par accord entre les parties, ou à défaut d'accord, le Syndicat peut dans un délai raisonnable demander au Ministre de nommer un Arbitre.
- F) L'Arbitre ne peut ajouter, amender ou modifier la Convention Collective.
- G) La décision de l'Arbitre est finale et elle lie les parties.
- H) Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'employeur.
- I) En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage ou l'Arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature at the top right.  
Below it, the initials "MT" and "RC" are written vertically.

ARTICLE 12.- SECURITE D'UNION ET DEDUCTION

- A) La Compagnie consent à déduire mensuellement les cotisations d'union du salaire de

ARTICLE 12.- (Suite)

- A) tout salarié sur réception d'une autorisation à cet effet par l'employé, les dites sommes devant être remises à chaque mois au Secrétaire-Financier de l'Union avec une charge équivalente aux coûts d'opération.
- B) Tous les employés doivent devenir membres de l'Union après qu'ils sont reconnus et qu'ils remplissent toutes les exigences de la période d'essaie. La Compagnie consent comme condition d'emploi continu, que tous les employés paient les cotisations d'Union et signent une autorisation aux fins de les déduire de leur paie à chaque mois. L'Union et la Compagnie conviennent que tous les nouveaux et tous les employés futurs ré-embauchés devront se conformer à cette clause de sécurité d'Union dans leur première semaine du mois en cours.

Les employés travaillant au salaire minimum ne paieront pas de cotisation syndicale avant qu'ils ne soient complètement intégrés dans une classification à l'intérieur de l'unité de négociation.

- C) La Compagnie convient que ses représentants lorsqu'ils auront une entrevue avec candidats, devront les informer de cette Convention et de la clause de sécurité d'Union comme condition d'emploi.
- D) La Compagnie convient de suivre les règlements de la Charte des Droits de la Personne en autant que ceux-ci rencontrent les exigences du travail requis.
- E) L'Union convient de rembourser la Compagnie de tous frais qu'elle encoure résultant de réclamations faites par les employés concernant les déductions pour les cotisations d'Union qui ont été remises à l'Union. Les frais de travail de bureau ne sont pas inclus.

*[Handwritten signature]*  
*Mit*  
*[Handwritten signature]*

ARTICLE 13.- TRAVAIL EXTERIEUR

- A) Tout employé, envoyé à l'extérieur par la Compagnie pour réparer, ajuster, modifier, changer ou corriger un équipement ou de la machinerie fabriqués par la Compagnie doit être payé selon son taux régulier d'atelier.
- B) Tout employé qui consent à être envoyé à l'extérieur par la Compagnie pour exécuter du travail conformément à l'article 1 du Bill 68, ou à toute autre législation qui pourrait le remplacer dans le futur. Le taux de salaire est basé sur les conditions du chantier, mais en aucun cas il ne doit être moins de \$1.00 l'heure de plus que le taux de salaire de l'atelier de l'employé.
- C) Tout employé envoyé à l'extérieur par la Compagnie pour effectuer un travail qui tombe sous la juridiction d'une Convention de la construction doit être payé conformément à cette Convention. Les employés ne devraient pas être requis de fournir une automobile ou d'autres modes de transport pour transporter les hommes, les outils, l'équipement ou le matériel de l'atelier ou chantier à l'atelier.

ARTICLE 14.- RETENUES

Les retenues sur le salaire, sauf celles requises par la Loi, ne sont faites que sur autorisation écrite de l'employé.

ARTICLE 14A.-ABSENCE POUR DECES

Jusqu'à trois (3) jours ouvrables d'absence dont une journée payée incluant et se terminant le jour des funérailles sont accordés à tous les employés sous réserve des conditions suivantes:

A) Employés Célibataires:

Dans le cas du décès de leurs parents, d'un frère, d'une soeur ou d'un tuteur.

ARTICLE 14A.-(Suite)

B) Employés Mariés:

Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son épouse, enfants, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Pour les fins du présent article, épouse inclus conjoint d'un salarié tel que ci-après décrit. Le conjoint signifie l'homme et la femme:

- a) Qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) Qui vivent ensemble maritalement et résident ensemble depuis trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et s'ils sont présentés publiquement comme conjoints.

Il est entendu pour les fins de la présente section que l'employé doit aviser l'employeur par écrit du nom de la personne qu'il désigne comme conjoint pour la durée de la présente Convention.

- C) L'absence est payée pour les jours ouvrables.
- D) Ils doivent assister aux funérailles.
- E) Si l'employé peut démontrer à la satisfaction de la Compagnie qu'il est nommé à titre d'exécuteur testamentaire de ladite succession, à ce moment il a droit à ses trois (3) jours d'absence payés.

ARTICLE 15.- SECURITE ET SANTE

- A) La Compagnie convient de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

La Compagnie et le Comité de Sécurité étudieront et développeront des mesures additionnelles de sécurité lorsque nécessaire, le tout dans le cadre de la Loi 17 et de l'Arrêté-en-Conseil 3787 des Etablissements Industriels et Commerciaux.

*[Handwritten signatures and initials: MCF, RE]*

ARTICLE 15.- (Suite)

- B) Tous les accidents de travail doivent être rapportés à la personne désignée par la Compagnie pour tenir un registre de tous les accidents majeurs ou mineurs.
- C) La Compagnie et l'Union acceptent de nommer un Comité de Sécurité et d'Hygiène comprenant deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants de l'Union.

Les membres de ce Comité devront agir pendant les heures régulières de jour, sauf en cas de décisions contraires du Comité et devront se réunir aussi souvent que les deux (2) parties le jugeront nécessaire.

Les fonctions de ce Comité consisteront à:

1. Elaborer et surveiller l'application des programmes de correction, de prévention, d'entraînement et d'information;
2. Enquêter et recevoir l'information sur tous les accidents;
3. Conseiller l'employeur, faire des recommandations, enquêter sur les cessations du travail pour motifs de santé et de sécurité;
4. Arrêter le travail en cours s'il en juge que ce travail place un ou des employés en danger;
5. Emettre et afficher les procès-verbaux de leurs assemblées.
6. Nettoyer la salle de bain et la salle à manger mises à la disposition des employés.

*M.C.*  
*M. f.*  
*RL*

ARTICLE 16.- JURY

L'employé qui fait partie d'un jury doit être payé sur la base quarante (40) heures par semaines à son taux normal de salaire, sauf, si l'atelier travaille sur une semaine réduite, déduction faite de la somme qu'il reçoit du Gouvernement. Cependant, la somme reçue du Gouvernement pour les repas ne sera pas incluse. Cette somme est sujette à vérification. L'employé doit se rendre au travail quotidiennement lorsqu'il le peut durant cette période.

ARTICLE 17.- COMITE D'ATELIER

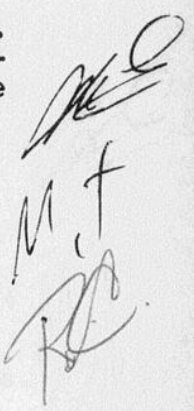
- A) L'Union consent à avertir la Compagnie du nom des membres du Comité d'Atelier qui auront été élus ou désignés pour discuter avec la Compagnie de toutes questions relatives à la Convention ou aux griefs qui pourront survenir dans l'application ou l'interprétation de cette Convention de travail ainsi que tout changement qui pourrait survenir de temps à autre au sein du Comité. Le Comité est composé d'au plus de deux (2) employés. Un employé peut contacter tout membre du Comité d'Atelier concernant une plainte ou information en rapport avec la Convention Collective concernant son cas. La Compagnie ne reconnaîtra que les membres du Comité d'Atelier qui auront été dûment élus par tous les employés de production.
- B) Tous les membres du Comité d'Atelier doivent être membres de l'Union et employés de la Compagnie depuis un (1) an. Le représentant ou l'agent permanent de l'Union peut participer à toute réunion dudit Comité d'Atelier.

*RC*  
*M. f*  
*RC*

ARTICLE 17.- (Suite)

- C) La Compagnie consent à ce que des tableaux pour l'affichage des avis de l'Union soient disponibles. Toutefois, le Délégué d'Atelier ou l'Agent d'affaires de l'Union doit, avant d'afficher toute communication les soumettre au surintendant de l'usine, à moins qu'il s'agisse d'un avis régulier de convocation à une assemblée d'Union.
- D) La Compagnie consent à fournir une table et une filière à un tiroir ainsi qu'un lieu convenable pour garder en sécurité les documents et dossiers du Comité d'Atelier.

ARTICLE 18.- DIVERS

- A) La Compagnie consent à ce que l'Agent d'Affaires de l'Union après s'être rapporté à la réceptionniste aura accès à l'usine durant les heures de travail pour exécuter ses fonctions de représentant des employés. Il entrera et sortira par la porte du bureau et déclarera qui il désire rencontrer. La réceptionniste avisera le Délégué d'Atelier. Toutefois, la Compagnie s'attend à ce qu'il n'y ait pas abus de privilège par de longues conversations avec les employés. Lorsqu'une de ses visites nécessite une rencontre de durée longue ou moyenne, par le représentant de l'Union, celui-ci devra faire son possible pour tenir ces rencontres durant la période de repas. Autrement, il devra communiquer avec le représentant de la Compagnie (gérant d'usine) et expliquer les cas spéciaux. La permission ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 

ARTICLE 18.- (Suite)

- B) Avant d'embaucher des étudiants, la Compagnie doit en premier lieu offrir l'emploi de la classification à ceux qui sont mis-à-pied et sujets à rappel. Elle devra fournir au secrétaire du Comité d'Atelier la liste des employés mis-à-pied, à qui on a offert l'emploi, les réponses obtenues, et les noms de ceux qui n'ont pu être contactés. La Compagnie pourra, alors embaucher des étudiants. Cependant, l'on pourra avoir recours à la procédure de ce grief, si la Compagnie ne s'est pas conformé à ce paragraphe.
- C) A la demande de la Compagnie, l'Union fournira des étiquettes syndicales au délégué syndical.
- D) Les salaires sont payés par chèque le jeudi, à la fin du quart. Si le vendredi est un congé, les chèques sont émis le mercredi à la fin du quart. Les jours mentionnés ci-haut seront respectés à moins que des circonstances imprévues surviennent.
- E) La Compagnie s'engage à ce que, lorsqu'à l'intérieur de l'unité de négociation il se présente une ouverture à un poste, ou qu'un nouveau poste est créé, un avis à cet effet incluant une copie de la description de la classification soit immédiatement affiché durant une période de trois (3) jours ouvrables.

La Compagnie accorde le poste à celui des candidats qui a le plus d'ancienneté, et qui possède les qualifications requises. Celui-ci aura normalement une période de vingt (20) jours ouvrables pour rencontrer les exigences normales de la classification requise. Si la Compagnie le retourne à son ancien poste avant l'expiration de ce délai, elle assume le fardeau de la preuve à ce propos, quant aux raisons amenant ce retour, si ce cas est ensuite présenté à l'arbitrage. Aussi, à la demande du salarié lui-même, il peut être retourné à son ancien poste avant la fin du délai. Le salarié qui reprend ainsi son poste le fait aussi quant au taux qu'il y recevait.

*Mit*  
*RC*

ARTICLE 18.- (Suite)

- E) La Compagnie avise le Comité d'Atelier de toutes les candidatures reçues et du nom du candidat choisi.

ARTICLE 19.- SECURITE SOCIALE

- A) La Compagnie propose pour la durée de la présente Convention de modifier le plan d'assurance actuel à celui qui offre un plan comparable avec bénéfices égaux pour un coût inférieur. Dans tous les cas, le paiement de la prime est établi de la façon suivante: 1/2 employeur et 1/2 employé. après que les 2 parties soient en accord sur le plan à être choisi.

ARTICLE 20.- GREVE OU CONTRE-GREVE

L'Union ou ses membres conviennent qu'il n'y aura pas de grève contre la Compagnie ou qu'ils n'institueront aucune activité qui affectera le fonctionnement ou la production de la Compagnie et la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette Convention.

MIT  
RC  
RC

ARTICLE 21.- DUREE DE LA CONVENTION

Cette Convention sera en vigueur à compter de la date de signature au 1er Juillet 1987 inclusivement étant en vigueur pour une période de trente-six (36) mois, et se renouvellera automatiquement sur une base annuelle, à moins que dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la Convention l'une ou l'autre des parties ne signifie un avis légal à l'autre partie de son désir de:

1. Entrer en négociation pour apporter des amendements à la Convention de travail.
2. Entrer en négociation en vue d'une nouvelle Convention de travail.
3. Refuser le renouvellement automatique pour une autre année de la Convention.

B - Sur accord des parties, ils peuvent amender, biffer ou ajouter toute clause pendant la durée de cette Convention.

DATEE ET SIGNEE.....5<sup>e</sup>.....*jour*.....*juillet*.....1984.....ce.....

JOUR.....

POUR LA COMPAGNIE

*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

POUR L'UNION

*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*



# Manco

1195 GALT EST  
CASE POSTALE 487  
SHERBROOKE, QUÉ.  
J1H 5K2  
(819) 563-4522  
TELEX: 05-836229

MANCO FABRICANTS D'ÉQUIPEMENT DE PÂTES ET PAPIERS LTÉE

FABRICANT ET  
FOURNISSEUR DE:  
TUYAUTERIE  
ET ACCESSOIRES  
EN ACIER  
INOXYDABLE  
ET AU CARBONE  
TRAVAIL SUR  
SPECIFICATIONS

Sherbrooke, Qué.  
Le 5 Juillet, 1984

Association Unie des Compagnons  
et Apprentis de l'Industrie de  
la Plomberie et de la Tuyauterie  
des Etats-Unis et du Canada,  
Local 825

et

Manco Fabricants d'Équipement de  
Pâtes et Papiers Ltée.

Sujet: Article 7 A 4

La présente est pour confirmer l'entente in-  
tervenue entre les deux parties aux présentes, à sa-  
voir que:

Le 30 Juin 1987, un ajustement de \$0.40  
cents l'heure par employé.

Fait à Sherbrooke ce 5em. jour de Juillet 1984.

pour MANCO

pour L'ASSOCIATION